

スポーツ審議会 スポーツ・インテグリティ部会（第3回資料）

JSPOにおける スポーツ団体ガバナンスコード対応

令和5年6月15日

日本スポーツ協会 専務理事 森岡裕策

- 1 JSPOの主な対応事項と達成状況
- 2 JSPOが目指す組織の形・姿の検証
- 3 JSPOの理事構成並びに女性理事・外部理事の比率
- 4 「JSPO中期計画2023-2027」の策定
- 5 主な論点に対する所感

1 JSPOの主な対応事項と達成状況

コード	対応項目	達成年月
原則1	<u>「JSPO中期計画2023-2027」の策定済</u> 「JSPO人材育成基本計画」の策定済 「JSPO財務計画2023-2027」の策定済	令和5(2023)年3月
原則2	<u>「評議員及び役員選任に係る諸規程」等の改定及び制定済</u> <ul style="list-style-type: none">・外部理事(25%)及女性理事(40%)の目標割合を設定済・外部評議員(3%)及び女性評議員(15%)の目標割合を設定済・理事就任時の年齢制限を設定済・役員再任回数の上限を設定済・役員候補者選考委員会の設置及び選出過程の見直し	令和4(2022)年6月
原則6	「補助金等適正使用ガイドライン」策定済	令和4(2022)年3月
原則8	「利益相反ポリシー規程」の制定済	令和4(2022)年3月
原則10	「日本スポーツ協会登録者等処分規程及び処分基準」の制定済	令和4(2022)年6月
原則12	「危機管理マニュアル」の策定済	令和4(2022)年2月

「原則2」に対応

＝
イコール

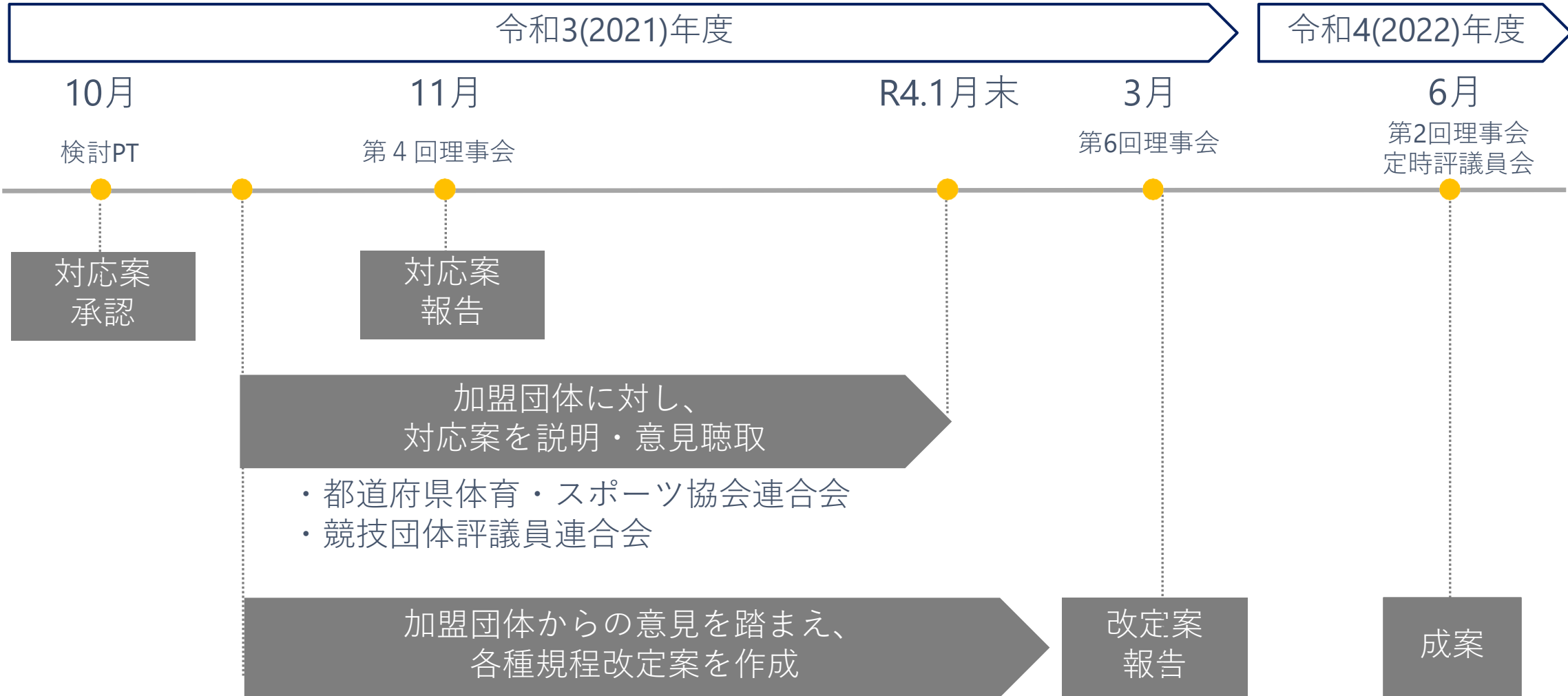
組織の形・姿を再検証

JSPOをどのような組織にするのか。 JSPOは何を大切にするのか。

- ◆ 競技団体並びに都道府県体育・スポーツ協会の声が、より多く反映される組織
- ◆ 女性の声をはじめ、多様な意見が、より多く反映される組織
- ◆ スポーツ界以外の外部有識者からの意見を、積極的に取り入れる組織
- ◆ 加盟団体にとって公平・公正な評議員・理事の選出方法・構成を実現

目指す組織の形・姿を **理事会・評議員会の構成等に反映**

「原則2」 対応スケジュール



★令和5年度の評議員・役員改選期において、「原則2」を達成

3 JSPOの理事構成並びに女性理事・外部理事の比率

(1) 競技団体枠：9名以内

グループ	団体数	枠	(内、女性枠)
格闘技	13	1名	(4名以上)
記録	11	3名	
標的・採点	11	1名	
球技（大）	7	2名	
球技（小）	13	1名	
冬季	6	1名	
合計	61	9名	

※女性枠の調整は、競技団体評議員連合会に依頼

(2) 都道府県体育・スポーツ協会枠：9名以内

地区	ブロック	団体数	枠	(内、女性枠)
東	北海道	1	1名	(1名以上)
	東北	6	1名	
	関東	8	1名	
中	北信越	5	1名	(1名以上)
	東海	4	1名	
	近畿	6	1名	
西	中国	5	1名	(1名以上)
	四国	4	1名	
	九州	8	1名	
合計		47	9名	(3名以上)

※女性枠の調整は、都道府県体育・スポーツ協会連合会に依頼

- 競技団体枠と都道府県体育・スポーツ協会枠の選考基準に、それぞれ女性枠を設定

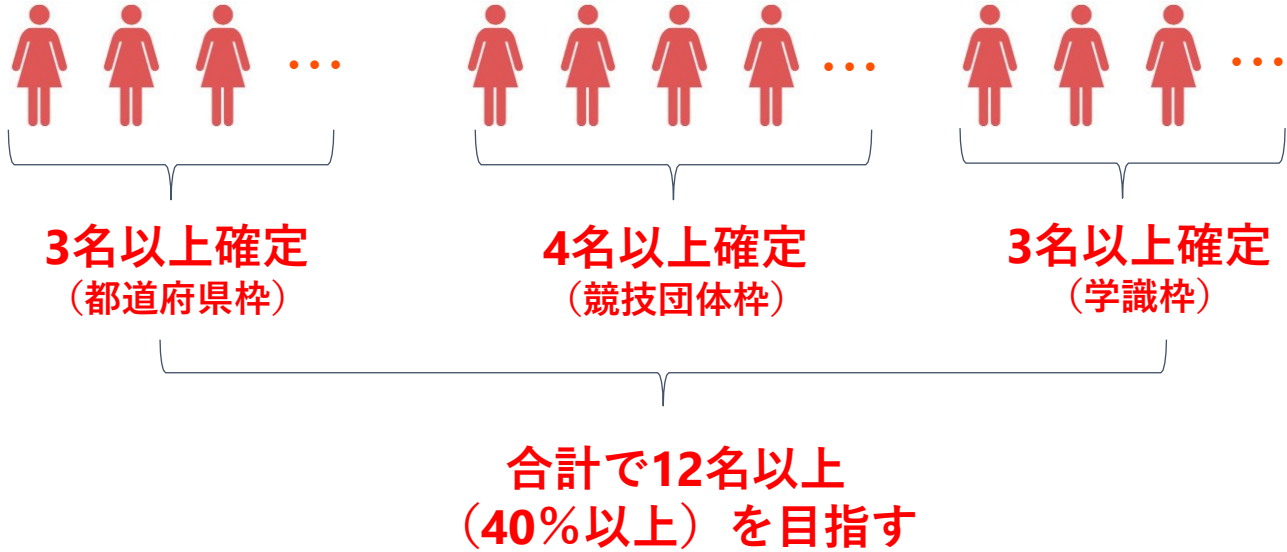

(3) 学識経験者枠：10名以内

分野	枠	(内、女性枠)
政界	6名	(3名以上)
財界		
官界		
スポーツ界		
その他（マスコミ、学術）		
指定（日本オリンピック委員会会長）	1名	(3名以上)
指定（日本スポーツ少年団本部長）	1名	
指定（都道府県体協等連合会幹事長）	1名	
指定（JSPO事務局長）	1名	
合計	10名	

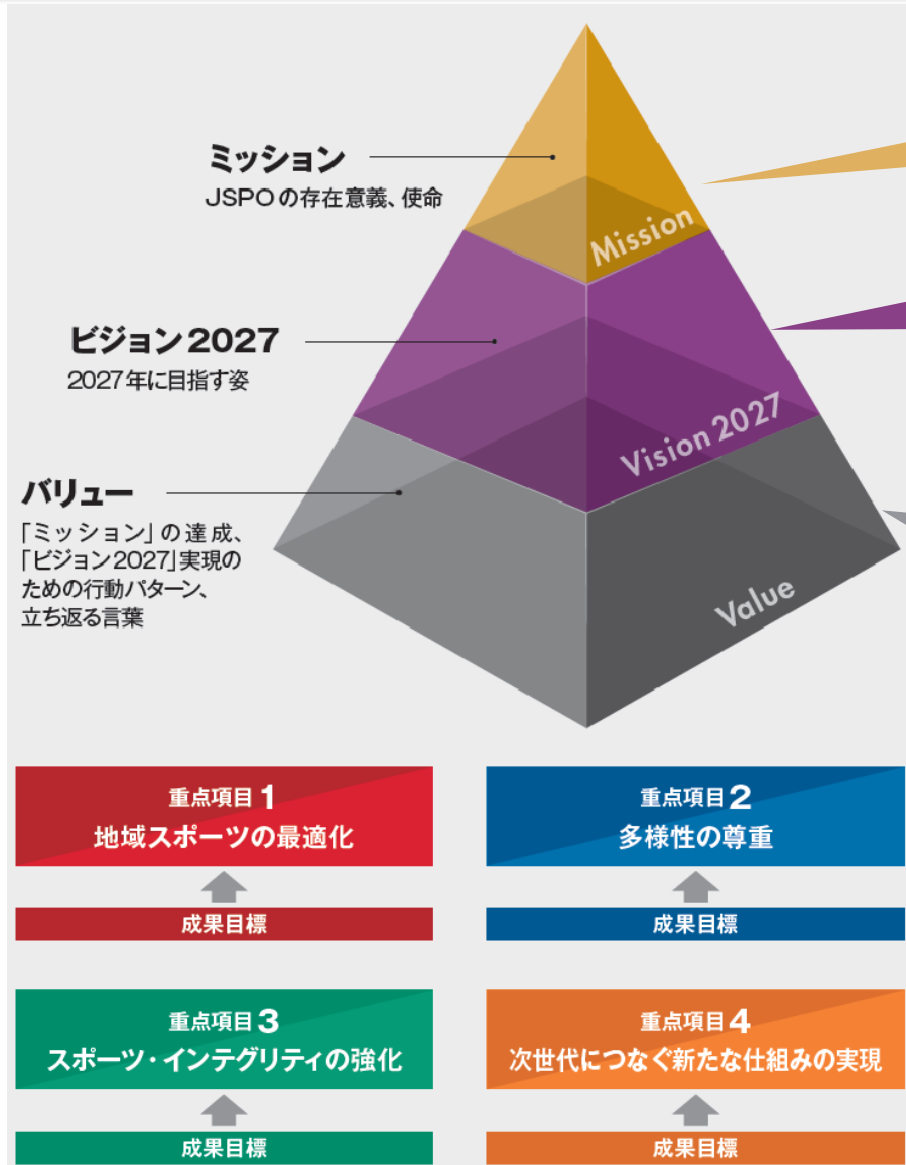
外部理事
 ※事務局長を除く

- 学識経験者枠の選考基準に、女性枠を設定
- 学識経験者枠を外部理事として整理

達成目標

	目標人数（比率）	達成人数
女性	12名以上／28名中 (40%以上)	 <p>3名以上確定 (都道府県枠)</p> <p>4名以上確定 (競技団体枠)</p> <p>3名以上確定 (学識枠)</p> <p>合計で12名以上 (40%以上) を目指す</p>
外部有識者	7名以上／28名中 (25%以上)	 <p>7名以上 (25%以上) を目指す</p>

4 「JSPO中期計画2023-2027」の策定



スポーツと、望む未来へ
～スポーツの力で、人も社会も元気になる仕組みを“ともに”つくる～

だれでも、だれとでも。いつでも、いつまでも。自分らしくスポーツを楽しめる社会へ。

それは誰のためか？ それは何のためか？
それはフェアか？

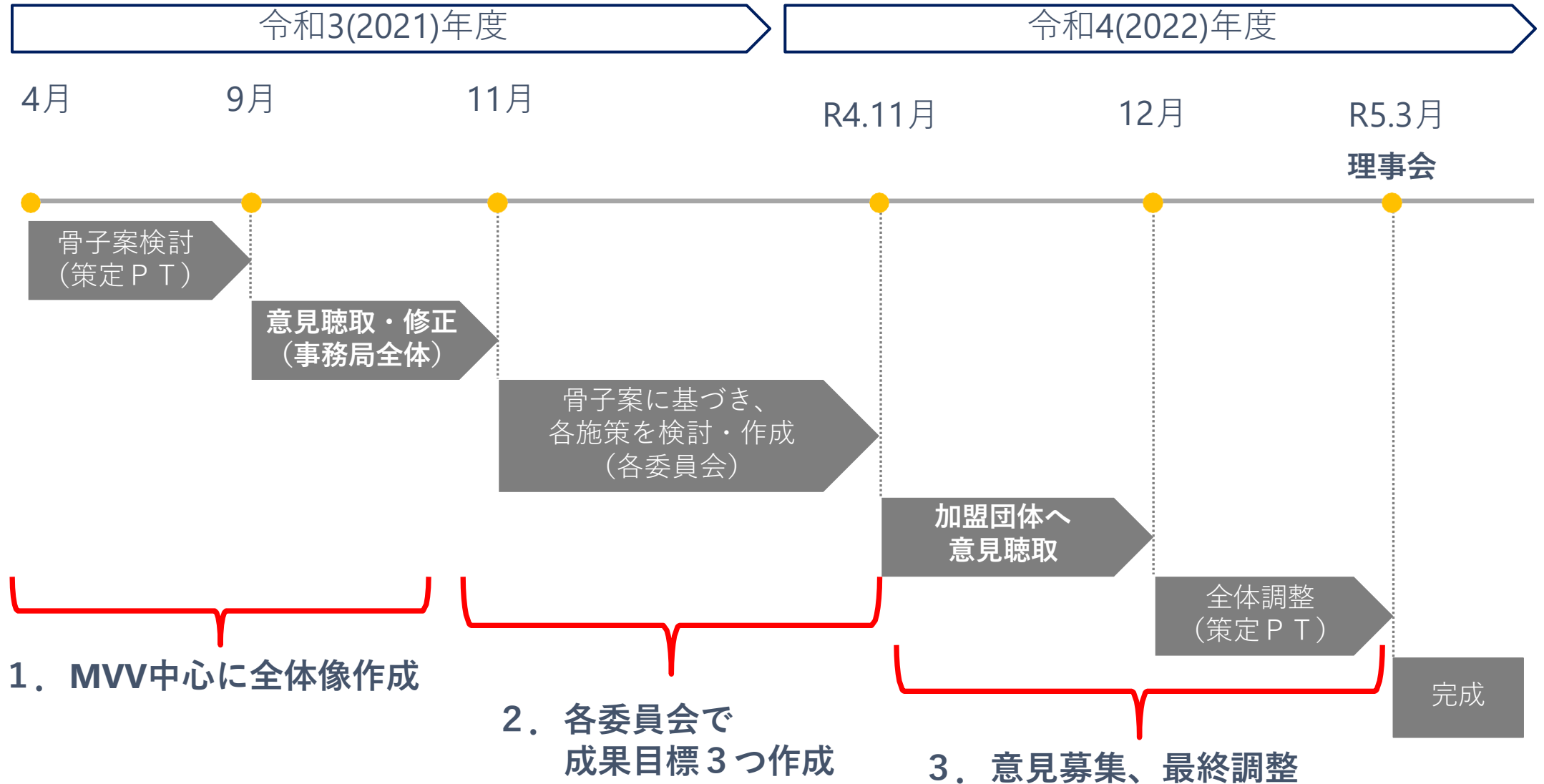
組織基盤の充実・強化

JSPOブランド戦略

JSPO人材育成計画2023-2027

JSPO財務計画2023-2027

中期計画の策定経過



メリット

- ◆ 年齢などの人的構成の新陳代謝を図り、特定の一部理事の発言力が過度に高まることにより、組織内での議論が停滞する可能性を防ぐ。
- ◆ 新たな人材を次々に登用することにより、一層多角的・客観的な観点が生まれ、組織運営に良い影響をもたらすことが期待される。

デメリット

- ◆ NFにおいて、IF等での国際交渉能力を身に付けた理事を輩出することは、当該競技の日本のプレゼンス向上やルール改正などの発言力を強化する上で、大変重要な戦略であるが、再任回数を制限することにより、国際的に活躍する者の育成に支障を来す恐れがある。
- ◆ 国際的な人材は短期間で育成できない場合もあり、NF理事としての実績を積み上げることはもとより、IF関係者との信頼関係を構築するには時間を要する場合も多い。
- ◆ 国内的にも、当該競技や組織運営に精通した優れた人材を継続的に輩出するには限りがあり、人材の確保が難しい団体も少なくなく、自らの競技団体の運営や加盟する都道府県の競技団体の運営にも支障を来す可能性がある。
- ◆ 人材育成とセットで行わないとNFの運営が持続可能な形にならず、支障を来す恐れがある。
- ◆ 各NFについては、組織体制、予算規模、歴史的背景、競技人口などに差異が見られ、一律に上限を決めることにより、組織体制が継続できなくなる団体が現れる。
- ◆ 例外措置が認められているものの、あくまで原則に則って措置し、例外規定を適用することがマイナスに受け取られると考えるNFも存在する。